



**UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA DE TECNOLOGÍA MÉDICA**

**FRECUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EDUCADORES DE
CENTROS ESPECIALES. CUENCA, 2016.**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN
ESTIMULACIÓN TEMPRANA EN SALUD.**

AUTORAS:

JOHANNA KATHERINE QUINTEROS TENESACA 0105724496

MARÍA CRISTINA RODAS ÁLVAREZ 0107189466

DIRECTORA:

MGST. MARÍA ISABEL CLAVIJO 0301853206

ASESORA:

DRA. TANIA LORENA PESÁNTEZ DIAZ 0102347655

CUENCA-ECUADOR

2017

RESUMEN

Antecedentes

El Síndrome de Burnout es considerado como una respuesta prolongada de estrés del organismo frente a diversos factores estresantes emocionales e interpersonales debido a cargas laborales, puede incluir fatiga crónica y negación ante lo acontecido. Considerando que este padecimiento puede causar graves problemas de salud, consecuencia del estrés laboral al que se está expuesto, es importante realizar en nuestro medio un estudio que evidencie el grado de afectación, más aún cuando no se disponen de estudios acerca de este padecimiento en educadores de Centros Especiales de nuestra ciudad.

Objetivo

Determinar la frecuencia de Síndrome de Burnout en educadores de Centros Especiales. Cuenca, 2016

Metodología

Fue una investigación descriptiva, transversal, el universo fueron 60 personas que laboran en Centros Especiales de la ciudad de Cuenca, los cuales llenaron el test Maslach Burnout Inventory (MBI). Para la tabulación de los datos se utilizó el programa: SPSS versión 20, Microsoft Excel y Word 2013, las técnicas de análisis fueron frecuencias y los resultados fueron expresados en tablas y gráficos estadísticos en base de los resultados obtenidos de los test aplicados.

Resultados

Al correlacionar los diferentes datos observamos que el género masculino presenta un Nivel Alto de Burnout en comparación con el género femenino. También se evidencio que el rango de edades de 23 a 30 años presenta Burnout Bajo mientras que el rango entre 46 a 53 años presenta Burnout Alto. También se pudo observar que los educadores que laboran en un periodo mayor de cinco años presentan un Burnout Alto, mientras que los educadores que laboran desde menos de un año a cinco años presentan Estrés Bajo.

Palabras claves: SINDROME DE BURNOUT, ESTRES LABORAL.

ABSTRACT

Background

Burnout Syndrome is considered as an organism's long stress response to stressful factor sat emotional and interpersonal levels due to labor load, this could include chronic fatigue and negation to what had happened. Considering that this procedure can cause serious health problems, in consequence of the occupational stress assumed by the person, it is important making in our environment a study that will evidence the degree of affection, even more, when there are not studies about this syndrome in teachers of Special Centers in our city.

Objective

Determine the frequency of Burnout Syndrome in teachers of Special Centers.

Methodology

The investigation had a descriptive, transcendental character, the population where 60 persons who worked at Special Centers in Cuenca, which had filled the test Maslach Burnout Inventory (MBI). The data was tabulated using the program SPSS version 20, Microsoft Excel and Word 2013, the analysis techniques were frequencies and the outcome was expressed using charts and statistical graphics with the data obtained with the tests.

Results

To be correlate with the data, we could observe that males presented a High Burnout Level against females. Also, we could show up that the people aging 23 to 30 presented a Low Burnout Level, and the population between 46 to 53 years old presented a High Burnout Level. As well it could be shown that teachers who work longer than five years present a High Burnout, while teacher who had worked less than a year had a Low Burnout.

Key words: BURNOUT SYNDROME, WORK STRESS.

INDICE

RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	3
DERECHOS DE AUTOR.....	6
RESPONSABILIDAD	8
CAPITULO I	14
1.1 INTRODUCCION	14
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	18
CAPITULO II	19
2. FUNDAMENTO TEORICO.....	19
2.1. SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS CAUSAS.....	19
2.2. SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENCIA.....	23
2.3. TEST DE MASLACH BURNOUT INVENTORY.....	28
CAPITULO III	30
3. OBJETIVOS	30
3.1 OBJETIVO GENERAL:.....	30
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	30
CAPITULO IV	31
4. DISEÑO METODOLÓGICO	31
4.1 TIPO DE ESTUDIO	31
4.2 AREA DE ESTUDIO	31
4.3 UNIVERSO	31
4.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN.....	31
4.5 MÉTODOS TÉCNICA E INSTRUMENTOS.....	32
4.5.1 Método.....	32
4.5.2 Técnica.....	32
4.5.3 Instrumento.....	32
4.7 PROCEDIMIENTOS.....	32
4.7.1. Autorización:.....	32
4.7.2. Capacitación:.....	32
4.7.3. Supervisión:.....	33
4.8 PLAN DE TABULACIÓN Y ANALISIS	33
4.9 ASPECTOS ÉTICOS	33
CAPITULO V.....	34
5. ANALISIS Y RESULTADOS	34

TABLA N° 1	34
TABLA N°2	35
TABLA N°3	36
TABLA N°4	37
GRÁFICO N°5.....	38
GRÁFICO N°6.....	39
GRÁFICO N°7.....	40
CAPITULO VI.....	41
1. DISCUSION	41
2. CONSLUSIONES	43
3. RECOMENDACIONES	44
4. BIBLIOGRAFÍA	45
4.1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45
4.2. BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....	48
CAPITULO VII.....	51
ANEXOS	51
ANEXO N° 1	51
CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PROFESIONAL.....	51
ANEXO N° 2	52
INTERPRETACIÓN DEL TEST MASLACH BURNOUT INVENTORY.....	52
TEST DE MASLACH BURNOUT INVENTORY.....	55
ANEXO 3	57

DERECHOS DE AUTOR

Yo, Johanna Katherine Quinteros Tenesaca, autora del proyecto de investigación **“FRECUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EDUCADORES DE CENTROS ESPECIALES. CUENCA, 2016.”** Reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este un requisito para la obtención de mi título de Licenciada en Estimulación Temprana en Salud. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Cuenca, Marzo 14 del 2017.

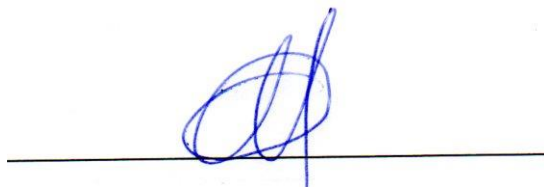


Johanna Katherine Quinteros Tenesaca
C.I 0105724496

DERECHOS DE AUTOR

Yo, María Cristina Rodas Álvarez, autora del proyecto de investigación **“FRECUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EDUCADORES DE CENTROS ESPECIALES. CUENCA, 2016.”** Reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este un requisito para la obtención de mi título de Licenciada en Estimulación Temprana en Salud. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Cuenca, Marzo 14 del 2017.



María Cristina Rodas Álvarez
CI: 0107189466

RESPONSABILIDAD

Yo, Johanna Katherine Quinteros Tenesaca, autora del proyecto de investigación **“FRECUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EDUCADORES DE CENTROS ESPECIALES. CUENCA, 2016.”** Certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, Marzo 14 del 2017.

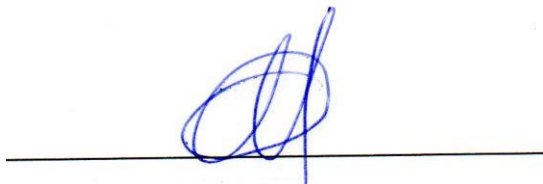


Johanna Katherine Quinteros Tenesaca
C.I 0105724496

RESPONSABILIDAD

Yo, María Cristina Rodas Álvarez, autora del proyecto de investigación **“FRECUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EDUCADORES DE CENTROS ESPECIALES. CUENCA, 2016.”** Certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, Marzo 14 del 2017



María Cristina Rodas Álvarez
CI: 0107189466

DEDICATORIA

Dedico esta tesis de manera especial a mis padres, ellos son el pilar imprescindible de mi vida, ya que desde pequeña han inculcado en mí bases de responsabilidad y deseos de superación para seguir adelante.

A mis hermanas que han estado ahí en cada paso apoyándome para conseguir cada logro. A mi abuelita Elisa que es mi segunda mamá, sin ella no estuviera donde estoy.

Y finalmente a mi sobrino Mathias para que cuando crezca sepa que se puede lograr todo con perseverancia, amor y constancia.

Katherine Quinteros T.

AGRADECIMENTOS

Quiero expresar mi agradecimiento a las personas que me han apoyado para cumplir esta meta importante a mis docentes que me acompañaron en este proceso, pero un especial agradecimiento a la Mgst. Isabel Clavijo por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento ya que sin ella esto no hubiese sido posible.

Al Licenciado Paul Segarra por toda la paciencia, comprensión, confianza y apoyo en los momentos más apremiantes, en el desarrollo de este trabajo.

Y finalmente a personas muy importantes; algunas tal vez ahora ya no estén junto a mí, pero en su momento formaron parte de esta etapa Estefanía Pérez, Fernando Ochoa, Diana Cárdenas y Gabriela Peralta gracias por su amistad sincera e incondicional, siempre serán parte de mi vida.

Finalmente puedo decir que no ha sido sencillo el camino pero gracias a su inmensa bondad y apoyo lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos, les agradezco y hago presente mi gran afecto hacia ustedes.

Katherine Quinteros T.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis de manera especial a mi madre que siempre estuvo a mi lado, porque es una mujer que me enorgullece, es un ejemplo de perseverancia, la amo y nunca me cansaré de agradecerle cada esfuerzo que hizo por mí.

A mi futuro hijo, que aunque es muy pequeñito aún, lo puedo sentir en cada paso que doy y es el ángel de mi vida, por quién cada día tengo más ganas de luchar y alcanzar mis metas.

Cristina Rodas A.

AGRADECIMIENTO

Agradezco por estar donde estoy primero a Dios por brindarme la oportunidad de haber estudiado la carrera que siempre quise. A mis padres por ser mi pilar fundamental en todo lo que soy, en mi educación, tanto académica como de la vida, porque creyeron en mí y me apoyaron en cada paso. A mi abuelita Blanquita porque me ha apoyado y brindado su amor incondicionalmente en cada etapa de mi vida, esto también se lo debo a ella. A mi futuro esposo por acompañarme y apoyarme a cumplir mis metas.

Finalmente agradezco a mi amiga Katherine Quinteros, por todo su apoyo y a amistad incondicional.

Cristina Rodas A.

CAPITULO I

1.1 INTRODUCCION

Cuando un niño asiste a un Centro de Educación Especial, este se convierte en su segundo hogar, por ello es fundamental crear un ambiente adecuado tanto físico como social para su correcto desenvolvimiento, en este proceso los educadores pueden experimentar gran exigencia laboral que puede determinar cambios a nivel físico y/o emocional, lo que puede ocasionar estrés, más conocido como Síndrome de Burnout. (1)

El hecho de trabajar con un niño que presenta algún tipo de discapacidad requiere mayor esfuerzo todavía, debido a que el educador no se enfoca únicamente en el proceso enseñanza-aprendizaje, sino que debe adaptarse a los diferentes conocimientos y necesidades de cada uno de sus alumnos. (2)

Agravando esta situación existen ocasiones en las que la falta de cambios o progresos notables de los niños, genera inconformidad por parte de familiares e incluso de los mismos compañeros y directivos del trabajo, lo que ha ocasionado el aumento de su nivel de estrés, generando el Síndrome de Burnout como una de las psicopatologías que se presentan con mayor frecuencia en docentes. (3)

Por este motivo nos hemos planteado como objetivo de estudio el determinar la frecuencia del Síndrome de Burnout en educadores de Centros Especiales de la ciudad de Cuenca mediante la utilización del Test Maslach Burnout Inventory.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida de quien la padece. (4)

En el DSM IV, este síndrome se encontraba dentro de la clasificación de trastornos psicosociales, sin embargo, dentro del DSM 5 y el CIE-10 ya no consta, por lo que no puede ser utilizado para diagnosticar; pero es un tema importante que se debe tratar ya que se está produciendo un desequilibrio en el rendimiento del profesional, presentándose en la actualidad con mayor frecuencia en el ámbito de la salud y docencia debido al tiempo que conlleva su labor. (5)

De acuerdo a múltiples estudios de éste síndrome los resultados dependen del ambiente en donde se desarrolla el individuo y de sus propias características. Este síndrome es considerado multicausal debido a que además del estrés se involucran aspectos como: aburrimiento, crisis del desarrollo en la carrera profesional, deficientes condiciones económicas, sobrecarga laboral, falta de estimulación, carente orientación profesional y aislamiento. (6)

Un estudio realizado por la UNESCO en el año 2005 dio a conocer que los educadores experimentan agotamiento emocional y los niveles van desde 62,9% en Chile a 29,2% en Ecuador (7). Según un estudio realizado en Arequipa-Perú se demostró que un mayor porcentaje de varones que de mujeres obtuvieron puntuaciones más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Se visualizó que el 53,5% tiene una edad entre 36 y 50 años y el 40,9% trabajaba entre 6 y 10 años en sus respectivas instituciones. (4)

Un estudio realizado en Cuba en el 2010 sobre el Síndrome de Burnout demostró que el 82% de los docentes manifiestan éste síndrome con el 79%

de agotamiento emocional, 82% de despersonalización y 67% de realización personal. (8)

Estos datos implican graves repercusiones en la dimensión biopsicosocial de los docentes que padecen este síndrome y por ende afecta negativamente a los alumnos que se encuentran bajo su cuidado. (9) Y otro estudio realizado en el 2013 demostró que del total de educadores evaluados el 67,5% presenta Burnout; y de estos un 5% representa a una dudosa presencia de Burnout y un 27,5% no presenta este síndrome. Esto simboliza un impacto en el bienestar, desempeño y salud que lleva a un daño social. (8)

Un estudio realizado en la ciudad de Cuenca – Ecuador, dentro de centros de educación inicial privados y públicos; se encontró que en los privados en las tres dimensiones del “MIB” están afectadas: agotamiento emocional 72%, despersonalización 69%, realización personal 44%. En las educadoras de centros educativos públicos se evidenció que presentan: agotamiento emocional 29%, despersonalización 25% y en realización personal 64%. Demostrando que las educadoras de centros públicos no presentan Síndrome de Burnout y que su prevalencia es mayor en centros educativos privados. (10)

Ante estos datos algunos estudios han considerado ciertas medidas de afrontamiento ante el estrés laboral como pueden ser tener capacidad personal para cambiar las expectativas y preferencias personales, proveer a las personas de los recursos y estrategias necesarias para afrontar los aspectos negativos de éste síndrome, reducir aquellas responsabilidades laborales que pueden provocar sobrecarga en los profesionales, realización de ejercicio físico moderado, practica de técnicas de relajación, yoga o meditación, las cuales han demostrado reducir en cierta medida el nivel de Burnout. (7)

Sin embargo en nuestro medio aún queda mucho por hacer y si bien existen estudios sobre el Síndrome de Burnout en Centros de Desarrollo Infantil tanto públicos como privados, no existe un estudio que se enfoque en los Centros



de Educación Especial, por lo que fue necesario analizar y conocer cómo este síndrome está afectando a la población de educadores de niños con necesidades educativas especiales.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Dentro de las profesiones más afectadas por estrés laboral o también conocido como Síndrome de Burnout, se encuentran las que tienen directa relación con el servicio y prestación de ayuda, destacándose principalmente la docencia. (11)

La labor de los cuidadores de niños con necesidades educativas especiales se ha visto desvalorada y minimizada en gran medida, por lo que es esencial conocer a profundidad su responsabilidad, el tipo de complicaciones o retos que se pueden presentar a lo largo de su función y las condiciones en las cuales se desarrolla su diario vivir. (2)

Estos profesionales, además de estar expuestos a factores psicosociales negativos que se presentan en la docencia regular (cargas horarias excesivas, ambientes inadecuados, número de estudiantes en demasía), han debido lidiar con los padres de familia, que en muchos casos no han logrado entender a cabalidad el problema que afecta a su hijo y optan por echar la culpa de retrocesos y estancamientos a los mismos educadores. (12)

En la actualidad se han realizado diversos estudios sobre el Síndrome de Burnout en diferentes profesiones, sin embargo, no se han analizado adecuadamente su prevalencia en educadores de Centros de Educación Especial y más aún en el cantón Cuenca. El presente estudio fue aplicado a los educadores de centros de Educación Especial de la ciudad de Cuenca para evidenciar si existe un posible Síndrome de Burnout, de tal manera que permitirán generar cambios que ayuden a disminuir las posibilidades de padecerlo.

CAPITULO II

2. FUNDAMENTO TEORICO

2.1. SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS CAUSAS

Cuando hablamos de Síndrome de Burnout hacemos referencia al “Síndrome de quemado por el trabajo” o “estrés laboral”, sin embargo, al hacer enfoque en la palabra estrés siempre pensamos en algo negativo para nuestra salud, pero, éste no es del todo negativo como se ha pensado ya que puede tener puntos positivos para nuestra vida, nos motiva, nos mantiene alerta y despiertos en cada nueva situación.

El Síndrome de Burnout es una psicopatología que afecta en general el ámbito laboral con un punto alto en las personas que trabajan en la docencia, debido a la demanda de tiempo que estas profesiones requieren. (13)

Actualmente la definición más conocida es multidimensional: se trata de un síndrome de *Agotamiento Emocional (AE)*, aquí se desarrollan sentimientos de incapacidad de ofrecer nada a las personas, ni a sí mismo; *Despersonalización (DE)*, hace referencia a sentimientos negativos ante los usuarios, trata de aislarse para protegerse de la falta de energía emocional, llegando a tratarlos en forma deshumanizada; y *Baja Realización Personal (RP)*, que puede ocurrir en individuos que trabajan con terceros aquí el personal se tiende a negativizar su propio trabajo, exterioriza sentimientos de fracaso o rechazo así mismo, puede estar asociado a la inexistencia de posibilidades de promoción personal. (14)

El síndrome de Burnout se presenta con más frecuencia en profesionales que mantienen una relación cercana y comparten situaciones vitales emocionalmente comprometidas con las personas con las cuales se relaciona. Para que una persona pueda manifestar características de éste síndrome, por lo mínimo debe tener una evolución de trabajo de seis meses, presentando un desequilibrio prolongado entre instancias de afrontamiento con sus

pacientes, demostrando síntomas relacionados con el desgaste físico y emocional.

El síndrome de Burnout es considerado como un trastorno de estrés laboral crónico y que puede estar asociado a factores psicosociales que se presentan debido al contacto directo con otras personas. (15)

Una persona que presenta Síndrome de Burnout esta propensa a presentar un promedio mayor a lo normal de ausentismo, afrontando de una forma inadecuada el estrés crónico. Según P. Gil-Monte define como *"Una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado"*. Estudios realizados en individuos que padecen el síndrome han dado a conocer cómo los sujetos se sienten emocional y físicamente. (4)

Entre las principales características tenemos: estrés general, agotamiento, cambio de personalidad, aislamiento, depresión, temor, pensamientos negativos sobre uno mismos, cansancio, temor a la pérdida de control, impotencia, dolor de cabeza, insatisfacción con lo que realiza, algunos síntomas fisiológicos pueden ser tensión muscular, temblores, gastritis, dolores de cabeza sudoración, mareos, entre otros.

De igual manera informaron que desde el momento que se levantan se encuentran cansadas y aunque cumplan todo su trabajo al terminar el día no encuentran una satisfacción personal ni laboral, cada día notan que su agotamiento no solo les perjudica en su ámbito de trabajo sino que también afecta su lado personal y físico, ya que empiezan a ver cambios a nivel de todo su cuerpo como: ojeras, arrugas tempranas, caída de cabello, onicofagia, el aumento o disminución de peso, además pierden el interés de arreglarse, el vestirse adecuadamente y un desajuste en cuanto a su alimentación, lo que produce un desajuste total. (15)

Existen varios tipos de manifestaciones que podemos considerar como signos de alarma o en ocasiones como parte ya del cuadro clínico en sí como: negación, aislamiento, ansiedad, miedo o temor, depresión (siendo uno de los más frecuentes en este síndrome y uno de los síntomas más peligrosos ya que puede llevar al suicidio), ira, adicciones, cambios de personalidad, culpabilidad y autoinmolación, cargas excesivas de trabajo, se puede presentar como cambios en los hábitos de higiene y arreglo personal, cambios en el patrón de alimentación, con pérdida o ganancia de peso exagerada, pérdida de la memoria y desorganización, dificultad para concentrarse y puede haber trastornos del sueño. (4)

Pero hay que tener en cuenta que todos los síntomas antes mencionados no aparecen instantáneamente, sino se presentan paulatinamente y muchas de las veces en periodos marcados, donde puede aparecer uno por uno o todos al mismo tiempo. (2)

Es fundamental darle la importancia debida a la calidad de vida laboral y estado de salud física, mental y emocional de los profesionales. Muchas veces no notamos que los mismos trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales, y esto se debe a que los mismos enuncian que ya no pueden dar más de sí mismos en un nivel afectivo para con los demás.

Es importante pensar en el desarrollo de los niños y niñas y sus aspectos armónico, emocional, social, afectivo y corporal; por lo que es fundamental proporcionarles cariño y que sepan dar afecto a los demás, una educadora que presente cansancio laboral, despersonalización tendría muchas dificultades para dar respuesta a estas necesidades de los niños y niñas.

Muchas de las veces ciertos individuos demuestran un agotamiento de energía y de recursos emocionales hacia sí mismos y con las demás, manifestándoles únicamente una atención como objetos de trabajo; esto hace que al mismo tiempo sean considerados como profesionales que trabajan de manera deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo.

El síndrome de Burnout se ha convertido en un riesgo ocupacional significativo de un educador y se hace referencia a un tipo de mecanismo de afrontamiento y autoprotección frente al estrés generado por la relación profesional-cliente.

Según algunos autores Gil-Monte, Peiró y Valcárcel, *“han señalado que esta respuesta aparece cuando fallan las estrategias funcionales de afrontamiento que suelen emplear los profesionales de la salud”*. (16)

Podemos decir que a medida que el estrés laboral permanece a lo largo del tiempo, tendría consecuencias nocivas para el desarrollo de una persona, la cual puede presentarse como una enfermedad o falta de salud con ciertas alteraciones psicosomáticas; como, por ejemplo: alteraciones cardiorrespiratorias, jaquecas, gastritis, úlceras, dificultad para dormir, mareos y vértigos, entre otros. (17)

Se explica éste síndrome como un proceso multicausal, en donde se ven involucrados varios aspectos como el aburrimiento, crisis en el desarrollo de la carrera profesional, sobrecarga laboral, falta de estimulación, inadecuada formación profesional, malas condiciones en cuanto al medio ambiental, social o una pobre orientación profesional.

Este síndrome se puede prevenir con algunas estrategias que permitan a los profesionales modificar los sentimientos y pensamientos relacionados al Burnout, por ejemplo: procesos de adaptación a las expectativas de la realidad cotidiana, mantener un equilibrio en las áreas vitales como son familia, amigos, trabajo, aficiones, momentos de descanso, establecer límites laborales, estar en continua formación dentro de la jornada laboral, entre otros aspectos.

Debido a esto es importante tener presente el buen rendimiento de las personas, ya que mientras más óptimo y de buenas condiciones que éste sea, mejores resultados se obtendrán por parte de los profesionales. Es por ello que hoy en día el Síndrome de Burnout es un tema muy grande a tratar, y se le debe dar la importancia debida por los problemas laborales que puede conllevar sufrir esta psicopatología. (18)

2.2. SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENCIA

Se cree que el síndrome se presenta más en personas dedicadas a la docencia. Algunos docentes son forzados a implicarse en la vida y problemas de los niños y adolescentes que están a su cargo, dándoles cargos de compromisos muy altos que les conlleva una gran responsabilidad y por lo mismo se puede presentar dificultades en su desempeño. Esto puede causar malestar en el docente y puede producir efectos negativos permanentes debido a ciertas condiciones sociales, psíquicas o físicas en donde ejerce su labor. Algunos factores que podemos mencionar que afectan al desarrollo adecuado del docente son cambios en las políticas educativas, alteraciones en la organización familiar o personal tanto de ellos como de sus propios alumnos, la combinación de funciones y necesidades del docente en el centro ya que estas pueden presentarse con demasiadas exigencias o inclusive algunas de las veces hasta contradictorias, percepción personal del mismo, entre otros. (19)

Es innegable que un profesional debe estar pendiente de los problemas y dificultades de las personas que está a cargo, pero esto no quiere decir que ellos tienen que poner en primer lugar los problemas ajenos que a sus propias dificultades y es allí cuando comienza a aparecer el estrés, agotamiento y desinterés a sus labores.(3)

El docente que manifiesta el Síndrome de Burnout es, frecuentemente, impredecible en su conducta y las contradicciones son casi siempre la norma de su actividad. En este sentido, a la vez que se siente la necesidad imperiosa de culpar a alguien por lo que pasa, también precisa olvidar al máximo todo lo relacionado a su trabajo: la docencia. (20)

Es por ello que se puede notar claramente las deficiencias que comienza a aparecer en su trabajo, ya que el desarrollo psicomotor y nivel académico de los niños y adolescentes respectivamente presentan una variación notable y no muy satisfactoria, a esto se suma las quejas por parte de los padres de familia y a su vez de la directiva de cada establecimiento, lo que produce en

el docente una impotencia y un cansancio general que lo lleva a convertirse en un profesional de bajo nivel. (15)

La profesión del educador ha estado sujeta, a lo largo de diferentes épocas, a constantes cambios en función de cómo ha ido entendiendo la sociedad el papel que ésta debe desempeñar. Esta situación genera constantes tensiones en la labor diaria del profesional. En la actualidad, la función de los educadores requiere un sinfín de conocimientos y la elaboración de una gran cantidad de actividades, las cuales no se llevan a cabo en el aula y durante el horario de trabajo únicamente, sino también fuera de la institución.

El trabajo del educador es un factor clave en la educación por ser él quien inicia el proceso de educación; es la primera figura externa con la cual el pequeño entra en contacto con la educación formal; su proceder tiene importancia en la aceptación o negación del menor para acudir a la escuela, así que su tarea debe estar encaminada a plantear situaciones didácticas, que sean motivantes e interesantes con el fin de involucrar a los alumnos en las diversas actividades que les permitan avanzar en su desarrollo integral y al mismo tiempo despertar el gusto por la escuela.

Por otra parte, el educador puede estar sometido a determinadas exigencias para cumplir el plan y programas de este nivel con eficiencia y eficacia, además de escasez de herramientas y recursos necesarios y la interacción conflictiva con directivos y padres de familia; lo que hace que esta profesión sea considerada como una de las más estresantes. La sobrecarga del trabajo puede producir una sensación de malestar al observar que no es capaz de alcanzar las metas que se le han asignado y si el maestro no tiene la capacidad para enfrentar las diferentes situaciones que se le presenten por lo que puede generar estrés, y si éste es constante, la consecuencia es que puede desarrollar el Síndrome Burnout.

Existen estudios centrados hacia los docentes en los cuales se revelan posibles variables implicadas en el Síndrome de Burnout, siendo las siguientes:

- Entorno laboral
- Problemas de disciplina
- Depreciación del yo (baja autoestima)
- La desmotivación del alumnado
- Escasa autonomía
- Cambios sociales y curriculares
- Insatisfacción ante los problemas en la práctica de la enseñanza.
- Sobrecarga laboral
- Masificación de las aulas
- Baja participación en las decisiones
- Problemas con los directores
- Escaso reconocimiento económico
- Políticas y reiteradas reformas educativas
- Formación, la promoción, y el desarrollo profesional deficitario
- Falta de consenso
- Actitudes y conductas negativas de la dirección
- Falta de capacitaciones

También existen variables sociodemográficas que influyen:

- Género
- Edad
- Estado civil
- Paternidad o maternidad
- Relaciones personales
- Etapa educativa donde se imparte docencia

Todos estos factores limitan el desarrollo profesional y el desempeño de los docentes, permitiendo un mayor índice hacia el Síndrome de Burnout. (3)

Como mencionábamos anteriormente muchos de los docentes pueden presentar situaciones emocionales que afecten su rendimiento y pueden volverse demasiado susceptibles a ciertas circunstancias y esto hace que no puedan expresarse adecuadamente y desarrollen un estrés emocional o vergüenza hacia sí mismo y para con los demás, desequilibrando toda relación personal con sus alumnos y familiares, pudiendo presentar ciertas características como ansiedad, sentirse indefensos o atemorizados creando situaciones en donde realizan actividades bajo mucha presión, experiencias emocionales negativas y por ende desarrollan una baja autoestima.

Finalmente podemos acotar que existen muchos factores que se predisponen para desarrollar un Burnout como el número de niños con los que se trabaja, los educadores para cada salón o terapia que se brinda, las actividades lúdicas que se realizan fuera de las planificaciones ya establecidas, entre otros.

Nuestro estudio de Burnout se realizó en cinco Centros de Educación Especial, detallados a continuación:

Tenemos el centro de ***Asociación para el Desarrollo Integral del Niño Excepcional del Azuay (ADINEA)*** este cuenta con 25 educadores, trabajan con un número de 116 niños y niñas, los salones con los que cuentan son educación inicial, preparatoria básico elemental y vocacional y brindan terapias de Lenguaje, Estimulación Temprana, Terapia Física, Entorno natural y social, Computación, Educación Física, Lenguaje, Arte y Expresión Corporal.

En el ***Instituto de Parálisis Cerebral del Azuay (IPCA)***, éste cuenta con 15 educadores, trabajan con un número 98 niños y niñas, los salones con los que cuentan son Nivel Inicial 1 y 2, Funcional social 1, 2 y 3, Funcional académico, Funcional vocacional y Atención Médica. Y las terapias que brindan son Estimulación Temprana, Terapia Física y Terapia de Lenguaje.

Por otro lado, está el ***Centro de Neurodesarrollo Huiracocha Tutivén (CEDIN DOWN)***, el mismo cuenta con 9 educadoras que laboran en la

institución, trabajan con un número de 34 niños y niñas, los salones que funcionan en esta institución son Inicial 1, 2 y 3, Tercero de básica, Quinto de básica y las terapias que brindan son Estimulación Temprana, Fonoaudiología, Terapia Física, Psicología.

También tenemos al **Centro de Desarrollo Infantil de la Universidad de Cuenca (CEDIUC)**, cuenta con 9 educadoras, trabajan con 150 niños y niñas, los espacios con los que cuentan para brindar sus terapias son Estimulación Temprana, Terapia de Lenguaje, Terapia Física, Psicología, Neuropediatría, Terapia Familiar y Nutrición.

Por último tenemos al **Instituto Educativo Especial Stephen Hawking**, éste cuenta con 12 educadores, trabajan con 35 niños y niñas, cuentan con un salón de Nivel Inicial y un Nivel Escolar, las terapias que brindan en la institución son Terapias alternativas, Estimulación Temprana, Terapia Ocupacional, Terapia de Lenguaje, Terapia Física, Psicología, Ortesis y Prótesis y Trabajo Social.

2.3. TEST DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

El Maslach Burnout Inventory (MBI), es un test realizado por la Psicóloga Christina Maslach en el año de 1986. Tuvo una formación profesional sobresaliente, obteniendo su PhD en la Universidad de Stanford en 1971. Además, ha sido autora de numerosos libros y artículos psicológicos, siendo su tema de abordaje principal el agotamiento del trabajo. (21)

El MBI es el instrumento más utilizado para el diagnóstico del Síndrome de Burnout; evalúa los sentimientos y pensamientos del sujeto con relación a la interacción con su trabajo. Éste test evalúa 22 ítems, en donde constan las tres variables centrales que caracterizan al Burnout en los profesionales. (22)

- Agotamiento Emocional (AE)
- Despersonalización (DP)
- Realización Personal (RP)

Este instrumento consta de 22 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos (0 = nunca, 1 = pocas veces al año o menos, 2 = una vez al mes o menos, 3 = unas pocas veces al mes, 4 = una vez a la semana, 5 = pocas veces a la semana, 6 = todos los días) donde se valoran las 3 dimensiones propuestas por las autoras sobre el constructo Burnout de la siguiente manera: CE. - 9 ítems, D.- 5 ítems y RP. - 8 ítems. (21)

El Test de Maslach Burnout Inventory es utilizado para medir el estado particular de estrés laboral que puede presentarse en aquellas personas que brindan servicios a otra.

Dentro de la sub-escala de Agotamiento Emocional existen 9 ítems, en donde se valora el estado exhaustivo por las demandas de trabajo. Ésta la conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación máxima es 54.

Dentro de la sub-escala de Despersonalización cuenta con 5 ítems, aquí se valora el grado en que cada individuo exterioriza actitudes de frialdad y distanciamiento hacia los demás. Ésta la conforman los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Su puntuación máxima es 30 puntos.

Dentro de la sub-escala de Realización Personal. Consta de 8 ítems. Aquí se valora los sentimientos de autoeficacia en el trabajo. Ésta conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos.

Muchos investigadores del MBI han permitido llegar a que éste es un aporte relevante para conocer de una mejor manera el Síndrome de Burnout e identificar los elementos comunes que están presentes en éste síndrome.

El Test de Maslach Burnout Inventory contiene ítems que permiten la determinación de los síntomas o dimensiones según se vayan presentando a lo largo del trabajo, según la frecuencia en que se presentan en el contexto del trabajo. Solamente el MBI cuenta con muestras amplias y diversas en cuanto a características ocupacionales y de su lugar de origen, por lo que este instrumento ha sido aceptado como un estándar para medir el Burnout.

Para sacar una conclusión del nivel de Burnout se debe tomar en cuenta la puntuación de cada subclasificación, caso contrario no se podría establecer claramente los resultados. Se consideran positivos para Burnout resultados altos en despersonalización y agotamiento emocional y Burnout bajo en realización personal. La aplicación del Test puede ser tanto individual como grupal, con una duración de 20 minutos, como máximo.

<i>Agotamiento Emocional</i>	<i>Despersonalización</i>	<i>Realización personal</i>	<i>Burnout Alto</i>	<i>Burnout Bajo</i>
Bajo <16 Medio 17-27 Alto >28	Bajo <5 Medio 6-10 Alto >11	Bajo < 33 Medio 34-39 Alto >40	AE y DP elevadas + RP baja	AE y DP baja + RP elevada

CAPITULO III

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL:

Determinar la frecuencia del Síndrome de Burnout en Educadores de Centros Especiales. Cuenca, 2016.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Clasificar a la población de acuerdo a edad, género y tiempo que labora en el Centro de Educación Especial.
- Determinar Síndrome de Burnout en los educadores de los Centros Especiales mediante el Test de Maslach Burnout Inventory
- Correlacionar los datos obtenidos según las variables:
 - Nivel de Burnout y género
 - Nivel de Burnout y edad
 - Nivel de Burnout y tiempo que labora en la institución

CAPITULO IV

4. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 TIPO DE ESTUDIO

En este estudio se realizó una investigación de tipo descriptiva de corte transversal.

4.2 AREA DE ESTUDIO

Los lugares de estudio fueron cinco Centros de Educación Especial de la ciudad de Cuenca, ubicados en el área urbana escogidos por conveniencia.

Siendo estos:

- Asociación para el Desarrollo Integral del Niño Excepcional del Azuay (ADINEA).
- Instituto de Parálisis Cerebral del Azuay (IPCA).
- Centro de Neurodesarrollo Huiracocha Tutivén (CEDIN DOWN).
- Centro de Desarrollo Infantil de la Universidad de Cuenca (CEDIUC).
- Instituto Educativo Especial Stephen Hawking.

4.3 UNIVERSO

El universo estuvo conformado por 70 educadores, que correspondieron al total de los cinco centros especiales aplicados, sin embargo, se aplicó únicamente a 60 personas debido a que los demás no cumplieron con los criterios de inclusión.

4.4 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Fueron incluidos

- Los educadores de Centros Especiales previo a su consentimiento.

Fueron excluidos:

- Educadores que brinden terapias únicamente por horas.

- Educadores que se hayan retirado en la mitad de la aplicación de los test.
- Educadores que se dediquen a otra actividad laboral diferente a la educación.

4.5 MÉTODOS TÉCNICA E INSTRUMENTOS

4.5.1 Método

Se utilizará el método cuantitativo.

4.5.2 Técnica

La técnica utilizada en la recolección de la información será la aplicación de un test para su autollenado.

4.5.3 Instrumento

En el estudio se utilizó como instrumento el Test Maslach Burnout Inventory (MBI).

4.7 PROCEDIMIENTOS.

4.7.1. Autorización:

Para la investigación, se tramitó los permisos y autorización necesaria de los directores de los respectivos Centros Especiales participantes de la investigación.

4.7.2. Capacitación:

Para el desarrollo del estudio se utilizó la revisión de fuentes bibliográficas, documentos científicos, revistas científicas, publicaciones de los últimos cinco

años y estudios realizados en otros países, para la obtención de información que ayudó a sustentar y validar el estudio.

4.7.3. Supervisión:

La supervisión estuvo a cargo de la Mgst. María Isabel Clavijo (directora de la tesis) y de la Dra. Tania Pesantez (Asesora).

4.8 PLAN DE TABULACIÓN Y ANALISIS

La información recolectada fue aplicada a un análisis cuantitativo mediante el software SPSS V22 y Excel 2013. Las medidas estadísticas que se utilizaron en el desarrollo de la tabulación de datos fueron frecuencias, tablas y gráficos según las variables.

4.9 ASPECTOS ÉTICOS

En todo momento primó el respeto al educador y su integridad.

Toda la información obtenida fue tratada con absoluta confidencialidad, los datos fueron utilizados únicamente con fines de investigación y en caso de ser necesario se facultaron a quien crea conveniente para verificación de la información, la encuesta aplicada fue explicada de manera breve en el consentimiento informado (Anexo 1).

CAPITULO V**5. ANALISIS Y RESULTADOS****TABLA Nª 1**

**DISTRIBUCIÓN DE LOS EDUCADORES DE CENTROS ESPECIALES
SEGÚN EL NIVEL DE BURNOUT QUE PRESENTAN. CUENCA-2016.**

NIVEL DE BURNOUT	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	38	63,3%
Alto	22	36,7%
Total	60	100,0%

Fuente: Formulario (anexo 1)

Realizado por: Las autoras

Interpretación

Según la tabla los educadores presentan un Burnout Alto en un 36,7% frente a un Burnout Bajo que predomina con un 63,3%.

TABLA N°2
DISTRIBUCIÓN DE EDUCADORES DE CENTROS ESPECIALES SEGÚN
EDAD. CUENCA-2016.

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 23 a 30 años	30	50,0%
De 31 a 37 años	14	23,3%
De 38 a 45 años	7	11,7%
De 46 a 53 años	3	5,0%
De 54 a 60 años	6	10,0%
Total	60	100,0%

Fuente: Formulario (anexo 1)

Realizado por: Las autoras

Interpretación

Según la tabla podemos observar que el grupo más numeroso es el de 23 a 30 años con un porcentaje del 50%, seguido por el grupo de 31 a 37 años con un 23,3%, siendo el grupo menos representativo el de 46 a 53 años con 5 %.

TABLA N°3
DISTRIBUCIÓN DE LOS EDUCADORES DE CENTROS ESPECIALES
SEGÚN GÉNERO. CUENCA-2016.

GÉNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Femenino	43	71,7%
Masculino	17	28,3%
Total	60	100,0%

Fuente: Formulario (anexo 1)
Realizado por: las autoras

Interpretación

Según la tabla podemos observar que el género femenino es el grupo predominante con un 71,7%, mientras que el género masculino representa un 28,3%.

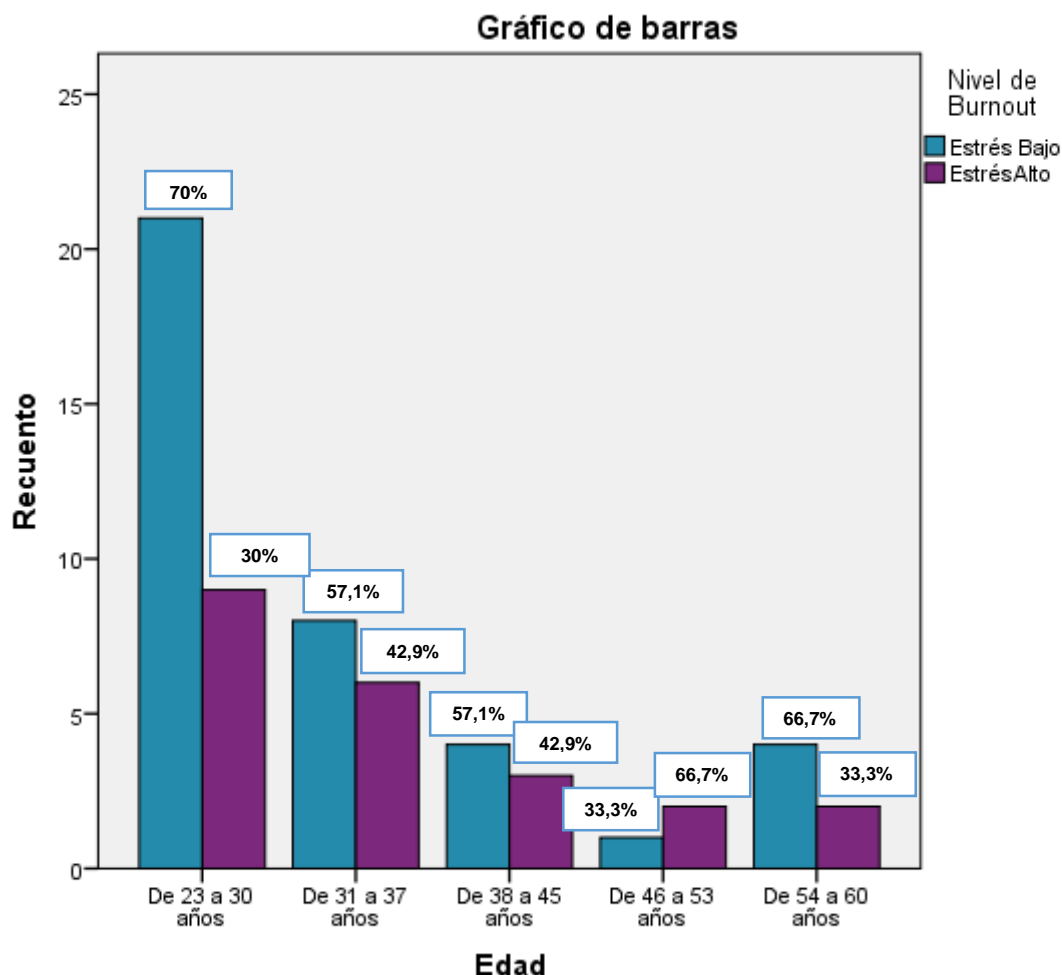
TABLA Nº4**DISTRIBUCIÓN DE LOS EDUCADORES DE CENTROS ESPECIALES
SEGÚN EL TIEMPO QUE LABORA LA INSTITUCIÓN. CUENCA-2016.**

TIEMPO QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menor a 1 año	8	13,3%
De 1 año 1 mes a 5 años	25	41,7%
Mayor de 5 años	27	45,0%
Total	60	100,0%

Fuente: Formulario (anexo 1)
Realizado por: Las autoras

Interpretación

Según la tabla podemos observar que el grupo más numeroso es el de educadores que laboran en un tiempo mayor a 5 años con un porcentaje del 45%, seguido por el grupo de educadores que laboran en un tiempo de 1 año 1 mes a 5 años con un 41,7% y siendo el grupo menos representativo el de educadores que laboran en un tiempo menor a 1 año con un 13,3%.

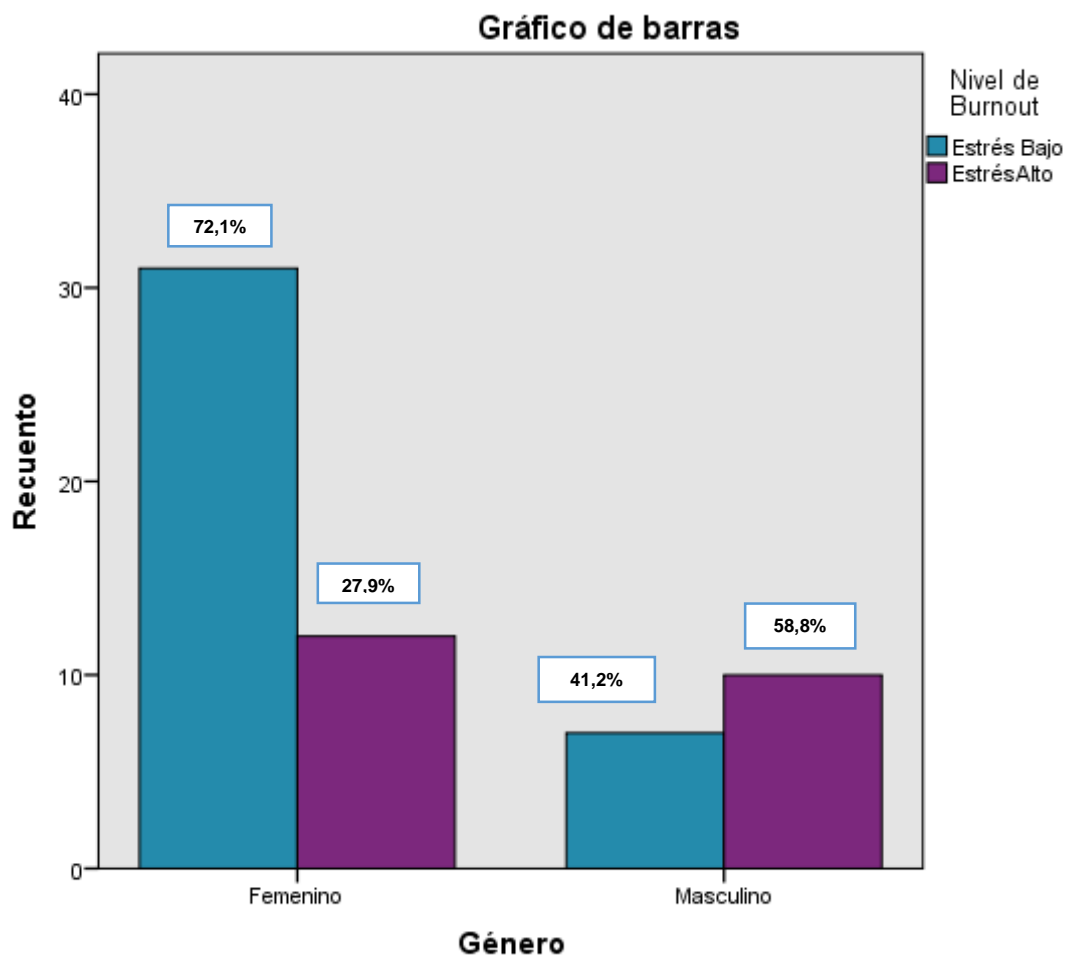
GRÁFICO N°5**DISTRIBUCIÓN DE LOS EDUCADORES DE CENTROS ESPECIALES
SEGÚN NIVEL DE BURNOUT Y EDAD. CUENCA-2016**

Fuente: Formulario (anexo 1)

Realizado por: Las autoras

Interpretación

El gráfico nos demuestra que el grupo de 23 a 30 años presenta 70% Estrés Bajo y 30% Estrés Alto, del grupo de 31 a 37 años presentan 57,1% Estrés Bajo y 42,9% Estrés Alto, del grupo de 38 a 45 años el 57,1% presenta Estrés Bajo y 42,9% Estrés Alto, del grupo de 46 a 53 años presentan 33,3% Estrés Bajo y 66,7% Estrés Alto; observándose que es el único en donde predomina el Estrés Alto y por último el grupo de 54 a 60 años presenta 66,7% Estrés Bajo y 33,3% Estrés Alto.

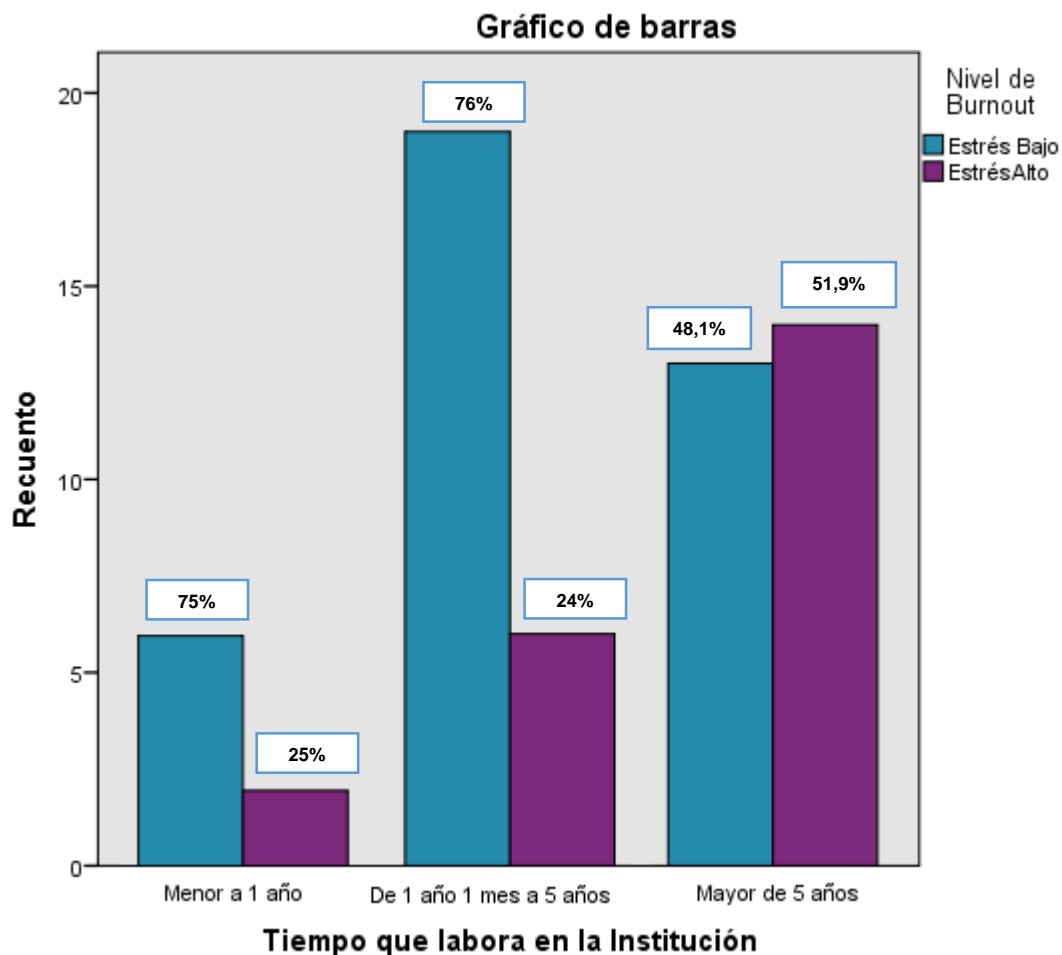
GRÁFICO N°6**DISTRIBUCIÓN DE LOS EDUCADORES DE CENTROS ESPECIALES
SEGÚN NIVEL DE BURNOUT Y GÉNERO. CUENCA-2016**

Fuente: Formulario (anexo 1)

Realizado por: Las autoras

Interpretación

Según podemos observar en el gráfico, en el género femenino predomina el Estrés Bajo con un porcentaje de 72,1% frente al género masculino que presentan un Estrés Alto con un porcentaje de 58,8%.

GRÁFICO N°7**DISTRIBUCIÓN DE LOS EDUCADORES DE CENTROS ESPECIALES
SEGÚN NIVEL DE BURNOUT Y TIEMPO QUE LABORA. CUENCA-2016.**

Fuente: Formulario (anexo 1)

Realizado por: Las autoras

Interpretación

Según el gráfico el único grupo que presenta un ligero predominio del Estrés Alto es el grupo que labora en un tiempo mayor de 5 años con un 51,9% y en los que laboran en un tiempo menor a un año y de uno año hasta 5 años predomina el Estrés Bajo en un 75% y 76 % respectivamente.

CAPITULO VI

1. DISCUSION

La presente investigación fue realizada a los/as educadores/as de cinco Centros de Educación Especial de la Ciudad de Cuenca, en los cuales se determinó si el grado de Burnout que pudieren padecer.

Al comparar con un estudio realizado en Holanda, muestra que el 15% de la población sufre del Síndrome de Burnout, siendo los individuos que trabajan en servicios de salud los más propensos a desarrollar de este síndrome.(4) Otro estudio realizado en Estados Unidos el 27% de los educadores investigados han padecido problemas crónicos de salud como consecuencia de la enseñanza. En Suecia llegaron a concluir que el 25% de los educadores están sujetos a tensión psicológica, en un grado considerado como alto riesgo. En nuestro estudio podemos mencionar que un 36,7% presenta un Nivel Alto de Burnout observando similares resultados con los estudios mencionados.

Un estudio realizado en Costa Rica determinó una incidencia del 20% en la población con Síndrome de Burnout, siendo mayor en el género masculino con un 55.6%. (4) Por lo que podemos corroborar con nuestro estudio que los varones presentaron un 58,8% de Nivel Alto de Burnout.

Autores como Pérez, Fulgencio y González en una encuesta al personal de guardería cuyas edades oscilaron entre los 19 y 38 años, pudieron evaluar que el 1.7% de las participantes presentaron el Síndrome Burnout. Otro estudio realizado (Restrepo, Colorado, & Cabrera , Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2005, 2006), la edad para presentar mayor Burnout es de 43 años aproximadamente. En nuestro estudio notamos que el rango de edad entre 46 a 53 años predomina el Burnout Alto con un 66,7% lo cual nos muestra similares resultados.

Un estudio realizado en Cuba con profesores de primaria demostró que, los docentes de menos años de experiencia en la labor presentan menos

síntomas de estrés y menos estrés laboral a diferencia de sus colegas de más años de antigüedad en el servicio docente. Dando como resultado: los docentes que laboran menos de 10 años con 33,21%, docentes que laboran entre 11 y 20 años un 35,91% y finalmente docentes que laboran más de 21 años presentan 36,75 % de estrés laboral. (8) En nuestro estudio se pudo observar que los educadores que laboran en un tiempo mayor de cinco años presentan un 51,9%, con lo cual ratificamos que mientras más años de labor profesional más alto es su Nivel de Burnout.

2. CONSLUSIONES

Nuestro trabajo de investigación se realizó en “Cinco Centros Especiales de la ciudad de Cuenca”, con una población de 60 educadores el cual posee un sustento teórico elaborado mediante la revisión bibliográfica de varios autores, para ello se consideró temas que sustentan la investigación y están basados en el Síndrome de Burnout y sus causas, el Burnout en la docencia y el Test de Maslach Burnout Inventory.

- Según el test Maslach Burnout Inventory aplicados a los educadores de Centros Especiales de la ciudad de Cuenca encontramos que existe un Burnout Bajo con un índice de 63,3% y un Burnout Alto con un índice de 36,7%.
- Se evidenció que el género femenino representa el 71,7%, mientras que el género masculino el 28,3%.
- Se identificó que en el género femenino predomina el Estrés Bajo con un porcentaje de 72,1%, mientras que en el género masculino representa un 58,8% de Estrés Alto.
- El mayor porcentaje según el rango de edad fue de 23 a 30 años con el 50%, seguido del rango de edades entre 31 a 37 años con el 23,3% y el menor porcentaje es de 3% del rango de 46 a 53 años.
- Se encontró que en el rango de edad de 23 a 30 años existe un Burnout Bajo con 70% y Burnout Alto con 30%, mientras que en las edades de 46 a 53 años es el único rango en donde predomina el Burnout Alto con 66,7% y el Burnout Bajo con 33,3%
- En relación a los años que labora en la institución encontramos que el 45% de los educadores laboran en un periodo mayor a cinco años y el 13,3% de los educadores laboran en un periodo menor a un año.

- Se encontró que en los grupos que laboran en un tiempo menor a 1 año presentan Estrés Bajo en un 75% y Estrés Alto un 25%. El grupo que labora en un tiempo de 1 año 1 mes a 5 años presentan Estrés Bajo el 76% y Estrés Alto un 24%, mientras que el grupo que labora en un tiempo mayor a cinco años presentan Estrés Alto con 51,9% que no dista mucho del Estrés Bajo con un 48,1%.

3. RECOMENDACIONES

Al concluir con esta investigación podemos realizar algunas recomendaciones.

- Realizar cursos de formación continua relacionada con su trabajo para que se sientan motivados al realizar sus labores.
- Incentivar a su personal para que accedan a cursos, talleres y seminarios; facilitándoles permisos de manera que ellos se sientan capaces de mejorar sus capacidades docentes.
- Elaborar un plan docente que les permita reducir las horas extra laborales sin que afecte su desempeño dentro de la institución.
- Mejorar el ambiente laboral, propiciando espacios y tiempo en el que el personal docente pueda compartir con sus compañeros.
- Motivar a los educadores con algún tipo de reconocimiento por un logro profesional que haya alcanzado.
- Coordinar junto con los padres de familia para que brinden el apoyo necesario a los educadores, participando constantemente de la educación de sus hijos.

4. BIBLIOGRAFÍA

4.1. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ortiz CFA, Pulla IEB, Cajamarca MTD, Parra DCG, Sanmartín LPY, Campos MSN. Prevalencia y Factores Asociados a Estrés Laboral en el Personal del Servicio de Emergencia del Hospital «José Carrasco Arteaga». 2014. Rev Médica HJCA. 20 de julio de 2015;7(2):134-8.
2. SALCEDO MGG, RODRÍGUEZ MGA, SERRANO LP, AGUILAR SM. Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. Contenido/Summary. :5.
3. Esteras J, Chorot P, Sandín B. Predicción del burnout en los docentes: Papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos. Rev Psicopatología Psicol Clínica. 2014;19(2):79-92.
4. Saborío Morales L, Murillo H, Fernando L. Síndrome de Burnout. Med Leg Costa Rica. marzo de 2015;32(1):119-24.
5. American Psychiatric Association. DSM-IV-TR: Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Barcelona [etc.: Masson; 1998.
6. Useche Parada Myriam Jannet. Factores de personalidad con el síndrome de Burnout a partir de los tipos de personalidad A, B y C. [Bogotá, D.C.]: Pontificada Universidad Javeriana; 2008.
7. Cornejo Chávez R. Nuevos sentidos del trabajo docente: un análisis psicosocial del bienestar/malestar, las condiciones de trabajo y las subjetividades de los/as docentes en el Chile neoliberal. 2012 [citado 20 de febrero de 2017]; Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/111523>
8. Oramas Viera A. Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria [Internet]. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores; 2013 [citado 23 de enero de 2017]. Disponible en: <http://tesis.repo.sld.cu/680/>

9. Domínguez Fernández Julián Manuel. Estrés Laboral por acoso Moral en el trabajo y Síndrome de Burn-out, y su relacion con el autoconcepto, la adaptación de conducta y la personalidad, en trabajadores de atención a la salud. Universidad de Granada; 2010.
10. Monge Cruz Daniela. Prevalencia del Sidrome de Burnout y su Relación con Factores Psicosociales en Docentes de Nivel Inicial y el Desarrollo Integral del Niño de CDIP y Escuelas Fiscales del Área Urbana, de la Ciudad de Cuenca durante el Año Lectivo 2013 - 2014. [Cuenca - Ecuador]: Universidad del Azual; 2015.
11. Figueroa AEJ, Gutiérrez MJJ, Celis ERM. Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. Psicol Esc Educ. 2012;16(1):125–134.
12. Velázquez RA, García CR, Díaz JS, Rodríguez JAO, Ávila SM. ESTRÉS Y BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR. Rev Electrónica Med Salud Soc. 13 de enero de 2014;4(2):119.
13. González Ramírez Monica Teresa CRM. evaluacion del desempeño docente, estres y burnoit en profesionales universitarios. [México]; 2013.
14. Arteaga-Romani A. Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal de Salud. Rev Médica Panacea [Internet]. 6 de octubre de 2016 [citado 22 de enero de 2017];4(2). Disponible en: <http://revpanacea.unica.edu.pe/index.php/rmp/article/view/95>
15. Álvarez RF. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Éxito Empres. 2011;160:1–4.
16. Pinto Bismarck RE. Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfaccion Laboral en Enfermeras de la Ciudad de La Paz. [Bolivia]; 2010.
17. Monte PR. El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. Publ El [Internet]. 2005 [citado 22 de enero de 2017];25. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Pedro_Gil-

- Monte/publication/242114408_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_aproximaciones_teoricas_para_su_explicacion_y_recomendaciones_para_la_intervencion/links/0deec534528db5d80e000000.pdf
18. Montoya Zuluaga PA, Moreno Moreno S. Relation between burnout syndrome, coping strategies and engagement. *Psicol Desde El Caribe*. 2012;29(1):205–227.
 19. Escalante Izeta Ericka Ileana. Burnout en docentes: una aproximación a la situación de profesores de Escuelas Primarias Públicas de México. [Granada]; 2010.
 20. ARÍS REDÓ N. El Síndrome de Burnout en los docentes [Internet]. 2009 [citado 22 de enero de 2017]. Disponible en: <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php?303>
 21. García Inmaculada C de la FGA. Evidencia de validez factorial del Maslach Burnout Inventory y estudio de los niveles de burnout en profesionales sanitarios. [España]; 2013.
 22. Hederich-Martínez C, Caballero-Domínguez CC. Validation of Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) in Colombian academic context. *CES Psicol*. 2016;9(1):1–15.
 23. Barrero EJ, Moreno SC, Arias REJ, Gil JAP. Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. *Rev SALUD UIS* [Internet]. 13 de marzo de 2015 [citado 24 de enero de 2017];47(1). Disponible en: <http://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4676>
 24. Elvira JAM, Cabrera JH. Estrés y burnout en profesores. *Int J Clin Health Psychol*. 2004;4(3):597–621.

4.2. BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- A. Robazzi C, Carmo ML do, Mauro C, Yvone M, Dalri B, Marchi R de C de, et al. Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Rev Cuba Enferm.* marzo de 2010;26(1):52-64.
- B. Influencia de los turnos de trabajo y las guardias nocturnas en la aparición del Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras [Internet]. [citado 22 de enero de 2017]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000300004&script=sci_arttext&lng=e
- C. Gómez-Ortiz V, Moreno L. Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Univ Psychol.* 2009;9(2):393–407.
- D. de Lara López GF, Bernés SR, Ramírez VT, Medina JJC. El síndrome de burnout y su relación con las creencias irracionales en el docente universitario. *EDUCATECONCIENCIA* [Internet]. 2016 [citado 22 de enero de 2017];6(7). Disponible en: <http://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/article/view/49>
- E. Juárez-García A, Idrovo ÁJ, Camacho-Ávila A, Placencia-Reyes O. Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Ment.* abril de 2014;37(2):159-76.
- F. Molina-Mendoza FI, Amador-Velázquez R, Rodríguez-García C. Síndrome de burnout: estudio comparativo entre docentes y enfermeras. *Rev Electrónica Med Salud Soc.* 1 de enero de 2015;5(2):109-20.
- G. Olmos de Aguilera- Aedo R, Alfaro-Tolosa P. Síndrome de Burnout en Estudiantes de Medicina Latinoamericanos, una materia pendiente. *Rev Científica Cienc Médica.* diciembre de 2011;14(2):47-47.

- H.** Síndrome de desgaste profesional en médicos pediatras: Análisis bivariado y multivariado [Internet]. [citado 22 de enero de 2017]. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S0325-00752011000200007&script=sci_arttext
- I.** Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo - 19 CUEVAS TORRES Estres en el trabajo.pdf [Internet]. [citado 22 de enero de 2017]. Disponible en: <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/19%20CUEVAS%20TORRES%20Estres%20en%20el%20trabajo.pdf>
- J.** Beneficios y perjuicios del estrés - Salud - Vida y Estilo | El Universo [Internet]. [citado 22 de enero de 2017]. Disponible en: <http://www.eluniverso.com/2011/05/29/1/1384/beneficios-perjuicios-estres.html>
- K.** Pérez AM. El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Acad. 2010;(112):42–80.
- L.** Ruiz JPP, Raya JJ, Cano SC, Ordóñez N. La personalidad eficaz como factor protector frente al burnout. Rev Iberoam Educ. 2014;(66):143-58.
- M.** Alexandra Carolina Gamboa Luna.pdf [Internet]. [citado 22 de enero de 2017]. Disponible en: <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7952/1/Alexandra%20Carolina%20Gamboa%20Luna.pdf>
- N.** Salas Dahlqvist JJ. Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°. 7. 2010 [citado 22 de enero de 2017]; Disponible en: <http://200.62.146.130/handle/cybertesis/616>
- O.** Clima organizacional y estrés laboral asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media: Un estudio correlacional [Internet]. [citado 22 de enero de 2017]. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/burnout-profesores-ensenanza-media/>

- P.** Norma Técnica CIBV, 15x21, 32 pag Final 05-03-14.indd - Vista-Previa-Norma-Técnica-CIBV-15x21-32-pag-Final-05-03-142.pdf [Internet]. [citado 22 de enero de 2017]. Disponible en: <http://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/Vista-Previa-Norma-Te%CC%81cnica-CIBV-15x21-32-pag-Final-05-03-142.pdf>
- Q.** Dorman J. Testing a model for teacher burnout. Aust J Educ Dev Psychol. 2003;3(1):35–47.
- R.** Diehl L, Carlotto MS, Diehl L, Carlotto MS. KNOWLEDGE OF TEACHERS ABOUT THE BURNOUT SYNDROME: PROCESS, RISK FACTORS AND CONSEQUENCES. Psicol Em Estudo. diciembre de 2014;19(4):741-52.
- S.** Organização Mundial da Saúde. Informe sobre la salud en el mundo 2003: forjemos el futuro. Ginebra: OMS; 2003.
- T.** Segura O. Agotamiento profesional: concepciones e implicaciones en la salud pública. Biomédica. 1 de diciembre de 2014;34(4):535-45.

CAPITULO VII

ANEXOS

ANEXO N° 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PROFESIONAL

“Prevalencia del Síndrome de Burnout en Educadores de Centros
Especiales. Cuenca, 2016”

Nosotras, Cristina Rodas CI.0107189466 Katherine Quinteros CI.0105724496 estudiantes egresadas de la Carrera de Estimulación Temprana en Salud de la Universidad de Cuenca, nos dirigimos a Ud. por medio de la presente para informarle Sr/Sra. Profesional que dentro de la Institución en la que usted labora se llevará a cabo una evaluación completa y objetiva del síndrome de cansancio laboral.

Se realizará la aplicación del Test Maslach Burnout Inventory el cual mide el desgaste laboral, evalúa los sentimientos y pensamientos del sujeto con relación a la interacción con su trabajo y consta de una subclasificación en donde se mide: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Este estudio consiste en la aplicación de un test el cual sirve para valorar el estado de desgaste laboral, el mismo tiene una duración de 20 minutos. Éste test no presenta ningún riesgo para los profesionales, no tiene costo alguno y en base a los resultados que se obtenga se podrá socializar los mismos dentro de su institución.

En el proyecto participarán todos los profesionales de 5 Centros de Educación Especial de la ciudad de Cuenca.

La información proporcionada por ustedes, será utilizada únicamente para cumplir los objetivos de la investigación y serán absolutamente confidenciales.

Procedimientos

- Los educadores de Centros Especiales que aprueben la evaluación deberán firmar el presente Consentimiento Informado.
- Los profesionales que ingresen al estudio se les aplicará el Test: Maslach Burnout Inventory.
- La participación es totalmente voluntaria, sin embargo, puede considerar su retiro si lo creyera conveniente.
- Posteriormente se procederá a calificar y compartir los resultados.
- El programa no tendrá ningún costo para los participantes, no recibirán contribución económica y no implica ningún riesgo para los y las profesionales.

Yo..... Libremente y sin ninguna presión, acepto ser participe en este estudio. Estoy de acuerdo con la información que he recibido.

Firma del Profesional

NOTA: En caso de requerir mayor información del proyecto comunicarse con la Srta. Katherine Quinteros T.: 0983171702

ANEXO N° 2

INTERPRETACIÓN DEL TEST MASLACH BURNOUT INVENTORY

El Maslach Burnout Inventory (MBI), es un test realizado por la Psicóloga Christina Maslach en el año de 1986. Tuvo una formación profesional sobresaliente, obteniendo su PhD en la Universidad de Stanford en 1971. Además, ha sido autora de numerosos libros y artículos psicológicos, siendo su tema de abordaje principal el agotamiento del trabajo.

El MBI es el instrumento más utilizado para el diagnóstico del Síndrome de Burnout; evalúa los sentimientos y pensamientos del sujeto con relación a la interacción con su trabajo. Éste test evalúa 22 ítems, en donde constan las tres variables centrales que caracterizan al Burnout en los profesionales.

- Agotamiento Emocional (AE)
- Despersonalización (DP)
- Realización Personal (RP)

Este instrumento consta de 22 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos (0 = nunca, 1 = pocas veces al año o menos, 2 = una vez al mes o menos, 3 = unas pocas veces al mes, 4 = una vez a la semana, 5 = pocas veces a la semana, 6 = todos los días) donde se valoran las 3 dimensiones propuestas por las autoras sobre el constructo Burnout de la siguiente manera: CE. - 9 ítems, D.- 5 ítems y RP. - 8 ítems.

El Test de Maslach Burnout Inventory es utilizado para medir el estado particular de estrés laboral que puede presentarse en aquellas personas que brindan servicios a otra.

Dentro de la sub-escala de **Agotamiento Emocional** existen 9 ítems, en donde se valora el estado exhaustivo por las demandas de trabajo. Ésta la conforman los ítems **1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20**. Su puntuación máxima es 54.

Dentro de la sub-escala de **Despersonalización** cuenta con 5 ítems, aquí se valora el grado en que cada individuo exterioriza actitudes de frialdad y distanciamiento hacia los demás. Ésta la conforman los ítems **5, 10, 11, 15 y 22**. Su puntuación máxima es 30 puntos.

Dentro de la sub-escala de **Realización Personal**. Consta de 8 ítems. Aquí se valora los sentimientos de autoeficacia en el trabajo. Ésta conformada por los ítems **4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21**. La puntuación máxima es de 48 puntos.

Muchos investigadores del MBI han permitido llegar a que éste es un aporte relevante para conocer de una mejor manera el Síndrome de Burnout e identificar los elementos comunes que están presentes en éste síndrome.

El Test de Maslach Burnout Inventory contiene ítems que permiten la determinación de los síntomas o dimensiones según se vayan presentando a lo largo del trabajo, según la frecuencia en que se presentan en el contexto del trabajo. Solamente el MBI cuenta con muestras amplias y diversas en cuanto a características ocupacionales y de su lugar de origen, por lo que este instrumento ha sido aceptado como un estándar para medir el Burnout.

Para sacar una conclusión del nivel de Burnout se debe tomar en cuenta la puntuación de cada subclasificación, caso contrario no se podría establecer claramente los resultados. Se consideran positivos para Burnout resultados altos en despersonalización y agotamiento emocional y Burnout bajo en realización personal. La aplicación del Test puede ser tanto individual como grupal, con una duración de 20 minutos, como máximo.

<i>Agotamiento Emocional</i>	<i>Despersonalización</i>	<i>Realización personal</i>	<i>Burnout Alto</i>	<i>Burnout Bajo</i>
Bajo <16 Medio 17-27 Alto >28	Bajo <5 Medio 6-10 Alto >11	Bajo < 33 Medio 34-39 Alto >40	AE y DP elevadas + RP baja	AE y DP baja + RP elevada

TEST DE MASLACH BURNOUT INVENTORY**EDAD:** _____**GÉNERO:** M _____ F _____**TIEMPO QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN:** MENOR A 1 AÑO _____
DE 1 A 5 AÑOS _____
MAYOR DE 5 AÑOS _____

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

- ❖ 0 NUNCA
- ❖ 1 POCAS VECES AL AÑO O MENOS.
- ❖ 2 UNA VEZ AL MES O MENOS
- ❖ 3 UNAS POCAS VECES AL MES
- ❖ 4 UNA VEZ A LA SEMANA
- ❖ 5 POCAS VECES A LA SEMANA
- ❖ 6 TODOS LOS DÍAS

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	

11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

ANEXO 3

Cuenca, 24 de mayo de 2016

Dr. Julio Jaramillo

**DIRECTOR DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL DE LA
UNIVERSIDAD DE CUENCA "CEDIUC"**

Su despacho

De mi consideración:


Yo, Katherine Quinteros T. con C.I. 0105724496, estudiante egresada de la Carrera de Estimulación Temprana en Salud de la Universidad de Cuenca, me dirigimos a usted de la manera más comedida solicitándole se me conceda el permiso respectivo para la ejecución de mi trabajo de graduación con el tema **"Prevalencia del Síndrome de Burnout y Factores Psicosociales asociados en educadores de centros especiales. Cuenca, 2016"**, el cual será dirigido y supervisado por la Magister Isabel Clavijo, autorizando de esta manera el espacio y tiempo necesario para realizar la evaluación respectiva a los educadores del centro que usted dirige tan acertadamente.

Esperando que mi solicitud sea acogida favorablemente le anticipo mi más sincero agradecimiento.

Atentamente,



Katherine Quinteros T.
0105724496

Aprobado

25.5.2016

Cuenca, 19 de mayo de 2016

Lcda. Adriana Cabrera

**DIRECTORA DEL CENTRO DE NEURODESARROLLO HUIRACOCOA
TUTIVÉN**

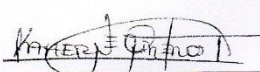
Su despacho

De mi consideración:

Yo, Katherine Quinteros T. con C.I. 0105724496, estudiante egresadas de la Carrera de Estimulación Temprana en Salud de la Universidad de Cuenca, me dirigió a usted de la manera más comedida solicitándole se me conceda el permiso respectivo para la ejecución de mi tesis con el tema **“Prevalencia del Síndrome de Burnout y Factores Psicosociales asociados en cuidadores de centros especiales. Cuenca, 2016”**, autorizando de esta manera el espacio y tiempo necesario para realizar la evaluación respectiva a los educadores del centro que usted dirige tan acertadamente.

Esperando que mi solicitud sea acogida favorablemente le anticipo mi más sincero agradecimiento.

Atentamente,

Katherine Quinteros T.
0105724496

CC. Lcda. Maritza Pintado

Fundación Huiracocha Tutivén
Centro de Recuperación Psicológica,
Pedagógica y de Estimulación Temprana
Recibido
Aprobado
20 - mayo - 2016
Jhonatan...

Cuenca, 19 de mayo de 2016

Dr. Hernán Tenorio

DIRECTOR DEL INSTITUTO DE PARÁLISIS CEREBRAL DEL AZUAY "IPCA"

Su despacho

De mi consideración:

Yo, Katherine Quinteros T. con C.I. 0105724496, estudiante egresadas de la Carrera de Estimulación Temprana en Salud de la Universidad de Cuenca, me dirigimos a usted de la manera más comedida solicitándole se me conceda el permiso respectivo para la ejecución de mi tesis con el tema **"Prevalencia del Síndrome de Burnout y Factores Psicosociales asociados en cuidadores de centros especiales. Cuenca, 2016"**, autorizando de esta manera el espacio y tiempo necesario para realizar la evaluación respectiva a los educadores del centro que usted dirige tan acertadamente.

Esperando que mi solicitud sea acogida favorablemente le anticipo mi más sincero agradecimiento.

Atentamente,



Katherine Quinteros T.
0105724496



Cuenca, 19 de mayo de 2016

Lcd. Klever Piedra

DIRECTOR DEL INSTITUTO EDUCATIVO ESPECIAL "STEPHEN HAWKING"

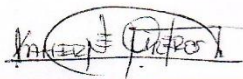
Su despacho

De mi consideración:

Yo, Katherine Quinteros T. con C.I. 0105724496, estudiante egresadas de la Carrera de Estimulación Temprana en Salud de la Universidad de Cuenca, me dirigimos a usted de la manera más comedida solicitándole se me conceda el permiso respectivo para la ejecución de mi tesis con el tema **"Prevalencia del Síndrome de Burnout y Factores Psicosociales asociados en cuidadores de centros especiales. Cuenca, 2016"**, autorizando de esta manera el espacio y tiempo necesario para realizar la evaluación respectiva a los educadores del centro que usted dirige tan acertadamente.

Esperando que mi solicitud sea acogida favorablemente le anticipo mi más sincero agradecimiento.

Atentamente,



Katherine Quinteros T.
0105724496

Apruebo



Cuenca, 19 de mayo de 2016

Tec. Pre.Pri. Elvira Silva

DIRECTORA DE LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL NIÑO EXCEPCIONAL DEL AZUAY "ADINEA"

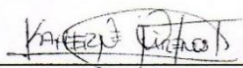
Su despacho

De mi consideración:

Yo, Katherine Quinteros T. con C.I. 0105724496, estudiante egresadas de la Carrera de Estimulación Temprana en Salud de la Universidad de Cuenca, me dirigimos a usted de la manera más comedida solicitándole se me conceda el permiso respectivo para la ejecución de mi tesis con el tema **"Prevalencia del Síndrome de Burnout y Factores Psicosociales asociados en cuidadores de centros especiales. Cuenca, 2016"**, autorizando de esta manera el espacio y tiempo necesario para realizar la evaluación respectiva a los educadores del centro que usted dirige tan acertadamente.

Esperando que mi solicitud sea acogida favorablemente le anticipo mi más sincero agradecimiento.

Atentamente,



Katherine Quinteros T.
0105724496



aprobado
Elvira Silva